

Test pro přijímací řízení do magisterského navazujícího studia – modul ekonomika řízení
lidských zdrojů
Varianta - B -

1. *Kdo se podílí na řízení lidských zdrojů v organizaci:*

- a) personalisté, vrcholový management, liniový management
- b) vrcholový management, liniový management, personální agentura
- c) úřad práce, personalisté, vrcholový management

2. *Jaká jsou základní historická vývojová stadia personálního řízení?*

- a) Personální administrativa, strategické personální řízení, řízení intelektuálního kapitálu, řízení mobility zaměstnanců.
- b) Personální administrativa, personální řízení, řízení lidských zdrojů, řízení intelektuálního kapitálu.
- c) Řízení personální administrativy, řízení lidského kapitálu, vedení lidí, propouštění zaměstnanců.

3. *Sociologie je věda ...*

- a) o nejvšeobecnějších zákonitostech vývoje společnosti, přírody a myšlení;
- b) empiricko-teoretická věda o společnosti, sociálním složení společnosti, jejím vnitřním rozvrstvení a vlivu společnosti na individuum a o postoji individua ke společnosti;
- c) věda o člověku, o jeho vzniku a vývoji, tělesných vlastnostech a postavení v přírodě;

4. *Vertikální diferenciací sociální struktury společnosti je:*

- a) členění podle hledisek, která mají zřetelně vyjádřitelný hierarchický rozměr;
- b) členění podle hledisek, kde nelze stanovit, která seskupení jsou vyšší-nižší, lepší-horší;
- c) členění společnosti podle pohlaví, věku, národnosti;

5. *Sociální skupiny představují:*

- a) formální sociální útvary, kde výkon jednotlivých činností je spojen s určitým funkčním zařazením jedinců;
- b) jakékoli prostorové a časové spojení lidí nacházejících se na jednom místě;
- c) výrazné a relativně stabilní seskupení lidí více či méně pevně spojených určitým cílem, společnou činností a společnými zájmy;

Test pro přijímací řízení do magisterského navazujícího studia – modul ekonomika řízení
lidských zdrojů
Varianta - B -

6. *Sociální status chápeme jako:*

- a) neměnné místo jedince v rámci sociální struktury společnosti;
- b) aspekt společenské hierarchie (žebříčku) a hodnocení sociální pozice člověka;
- c) sebezaražení se člověka do určité společenské vrstvy společnosti;

7. *Struktura skupiny podle hledisek, jako je pohlaví, věk, rodinný stav, se nazývá:*

- a) sociálně demografická
- b) etnická či národnostní
- c) sociokulturní

8. *Střetnutí dvou i více osob nebo střetnutí jedince se společností, případně střet celých společenských skupin nebo organizací nazýváme:*

- a) intrapersonální konflikt
- b) konflikt apetence-averze
- c) interpersonální konflikt

9. *Mechanismus, který slouží k zajištění koordinace a řízení aktivit členů určité organizace s cílem rozdělit práci mezi jednotlivé příslušníky organizace a koordinovat jejich aktivity tak, aby byly orientovány k dosahování organizačních cílů, nazýváme:*

- a) organizace práce
- b) interdisciplinární tým
- c) organizační struktura

10. *Společenská dělba práce představuje:*

- a) proces v jehož důsledku dochází ke změně profese – jedinec jednu profesi opouští a stává se realizátorem profese jiné
- b) proces v jehož důsledku dochází k rozdělování a k osamostatňování různých druhů a částí pracovní činnosti, které jsou pak vykonávány určitými pracovníky
- c) proces v jehož důsledku dochází ke spojování, integraci různých druhů a částí pracovní činnosti

Test pro přijímací řízení do magisterského navazujícího studia – modul ekonomika řízení
lidských zdrojů
Varianta - B -

11. Kategorie vyjadřující v prvé řadě úroveň technického vybavenosti pracoviště včetně používané technologie a vypovídající o tom, co člověk konkrétně dělá, jaká je struktura jeho pracovní činnosti a jaké jsou nároky na výkon této činnosti, je označovaná pojmem:

- a) druh práce
- b) profesní kvalifikace
- c) pracovní podmínky

12. Ve formální organizaci se stanovují čtyři základní strukturální řezy:

- a) demografický, mocenský, kulturní, profesně-kvalifikační;
- b) mocenský, sociokulturní, profesní, příjmový;
- c) funkční, hierarchický, komunikační, kontroly.

13. Nástrojem strategického plánování v oblasti lidských zdrojů v organizaci je :

- a) personální plán
- b) plán odměňování
- c) kariérní plán

14. Personální politiku organizace chápeme jako:

- a) systém relativně stabilních zásad, jimiž se subjekt personální politiky řídí při rozhodování, která se dotýkají oblasti práce a lidského činitele a soubor opatření, jimiž se subjekt personální politiky snaží ovlivňovat oblast práce a lidského činitele
- b) systém relativně stabilních zásad, jimiž se subjekt personální politiky řídí při rozhodování, která se dotýkají oblasti práce a lidského činitele
- c) soubor opatření, jimiž se subjekt personální politiky snaží ovlivňovat oblast práce a lidského činitele

15. Které základní části tvoří personální marketing:

- a) vyhledávání, získávání, adaptace zaměstnanců
- b) identifikace zdrojů, orientace, fluktuace zaměstnanců
- c) vyhledávání, získávání, nábor a výběr zaměstnanců

Test pro přijímací řízení do magisterského navazujícího studia – modul ekonomika řízení
lidských zdrojů
Varianta - B -

16. Mezi metody vzdělávání na pracovišti lze zařadit mimo jiné i níže uvedené :

- a) demonstrování, mentoring, instruktáž, rotace práce
- b) mentoring, instruktáž, rotace práce, pověření úkolem
- c) demonstrování, instruktáž, rotace práce, přednáška s diskusí

17. Za klasické typy primárních skupin jsou považovány:

- a) příbuzenství, školní třídy a dětské herní skupiny;
- b) dětské herní skupiny, rodina a sousedství;
- c) rodina, pracovní skupiny a asociace;

18. Za sociálně-patologické považujeme jevy, které:

- a) se objevují ve společnosti v obdobích velkých sociálních změn
- b) jsou škodlivé, přímo ohrožují společnost, stabilitu jejího uspořádání nebo její jednotlivé složky - občany
- c) mají spíše individuální charakter a dopad (choroby, poruchy)

19. Všechny teorie konsensu vycházejí, mimo jiné, i z těchto předpokladů:

- a) společenský život generuje různost zájmů; sociální systémy jsou založeny na protikladech
- b) sociální život obsahuje nátlak; společnosti jsou nutně vnitřně rozdělené
- c) sociální život zahrnuje závazky; společnost uznává legitimní autoritu; společnosti jsou soudržné

20. Společný vzor vědy v určitém období, model, ze kterého vycházejí vnitřně jednotné tradice vědeckého výzkumu nazýváme:

- a) paradigmatem
- b) sociologickou školou
- c) sociologickým hnutím

21. Za zakladatele teorie industriální společnosti bývá považován:

- a) H.Spencer
- b) R.Aron
- c) T. Parsons
- d) R.K.Merton

Test pro přijímací řízení do magisterského navazujícího studia – modul ekonomika řízení
lidských zdrojů
Varianta - B -

22. *Pohyb jednotlivých pracovníků, resp. i celých profesních a kvalifikačních skupin, a to jak uvnitř sociální struktury daného podniku, tak mezi ní a sociálními systémy jiných podniků a hospodářských organizací se nazývá:*

- a) pracovní rolí
- b) potenciální mobilita
- c) pracovní mobilita

23. *Pomoc ze strany organizace poskytovaná pracovníkům propouštěným z důvodu nadbytečnosti; poskytovaná buď přímo danou organizací nebo specializovanou firmou se nazývá:*

- a) outsourcing
- b) plánování následnictví
- c) outplacement

24. *Úroveň mzdy, pod kterou nesmí mzda sjednaná se zaměstnancem či jeho průměrný výdělek klesnout se nazývá:*

- a) životní minimum
- b) minimální mzda
- c) platový tarif

25. *Zkušený, úspěšný, zpravidla starší zaměstnanec, který pomáhá adaptaci a rozvoji nového či méně zkušeného zaměstnance se nazývá:*

- a) kouč
- b) mentor
- c) leader

Správné odpovědi:

1a), 2b), 3b), 4a), 5c), 6b), 7a), 8c), 9c), 10b), 11a), 12c), 13a), 14a), 15c), 16b), 17b), 18b), 19c), 20a), 21b), 22c), 23c), 24b), 25b)